

aktier sker, er ansat på det vilkår, at vedkommende er fuldtidsbeskæftiget, jf. nedenfor. Er kun den ene betingelse opfyldt, kan der således ikke overdrages aktier med succession. Reglen betyder eksempelvis, at hvis medarbejderen har været ansat i selskabet i 3 år, men perioden lå 6 - 8 år tidligere, kan der ikke ske succession.

Der stilles ikke krav om, at aktierne i de sidste 4 indkomstår skal have den samme ejer, ligesom der ikke stilles krav om, at virksomheden i selskabet skal være den samme, have samme omfang eller intensitet i hele perioden.

Det forekommer, at en nær medarbejder i en koncern forholdsvis hyppigt skifter ansættelse mellem de forskellige selskaber i koncernen.

Hvis en medarbejder ansat i et selskab, der indgår i en koncern, kun kan erhverve aktier i det selskab, hvori medarbejderen er ansat både på overdragelsestidspunktet og har været ansat i sammenlagt 3 år af de seneste 4 indkomstår, vil succession i en række tilfælde ikke være mulig. Det vil heller ikke være muligt at erhverve aktier i et holdingselskab med succession, hvis holdingselskabet ikke har nogen ansatte. Det er på den baggrund fundet rimeligt med en smidig ordning for medarbejdere ansat i en koncern.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1, 2. pkt.*, indebærer, at en medarbejder kan erhverve aktier med succession i et selskab m.v., selvom vedkommende hverken aktuelt er eller i sammenlagt 3 af de 4 sidste år har været ansat i det pågældende selskab, når det pågældende selskab både har været og er koncernforbundet med det selskab, hvori medarbejderen på overdragelsestidspunktet er ansat. Bestemmelsen indebærer dermed, at der kan erhverves aktier i et koncernforbundet selskab, selvom vedkommende på overdragelsestidspunktet er ansat i et andet selskab inden for koncernen.

Reglen indebærer, at har en medarbejder inden for de sidste 4 indkomstår i sammenlagt 3 år været ansat i et selskab i en koncern og fortsat er ansat på overdragelsestidspunktet i et af koncernselskaberne, kan der ske overdragelse af aktier fra de selskaber, der indgår i koncernen, når betingelserne i § 11 er opfyldt.

Det er efter *stk. 1, 3. pkt.*, en betingelse, at selskaberne såvel i de 4 indkomstår, hvor medarbejderen skal have været ansat i et koncernforbundet selskab i samlet 3 år, som på overdragelsestidspunktet er koncernforbundne. Det er dermed ikke tilstrækkeligt, at selskaberne i de 4 sidste indkomstår for så vidt angår egne indkomstår har været koncernforbundne, idet kravet er, at selskaberne i den periode, der (mindst) svarer til medarbejderens 4 sidste indkomstår har været koncernforbundne.

Reglen har betydning i de tilfælde, hvor medarbejderen og selskaberne ikke har sammenfaldende indkomstår, typisk fordi selskaberne har forskudt indkomstår i forhold til kalenderåret. Det vil sige, at medarbejderen i sammenlagt 3 år af de sidste 4 indkomstår (medarbejderens indkomstår) skal have været ansat i et koncernforbundet selskab. Og i disse 4 indkomstår skal selskaberne have været koncernforbundne.

Koncernforbundne selskaber er defineret ved en henvisning til kursgevinstlovens § 4, stk. 2. Som koncernforbundne selskaber anses selskaber og foreninger, hvor samme aktionærkreds direkte eller indirekte ejer mere end 50 pct. af aktiekapitalen i hvert selskab eller direkte eller indirekte råder over mere end 50 pct. af stemmerne i hvert selskab.

En medarbejder kan således succedere i aktierne i et moderselskab, som ejer mindst 50 pct. af aktierne i et datterselskab, uanset at medarbejderen inden for de sidste 4 indkomstår kun har været fuldtidsbeskæftiget (i 3 år) i datterselskabet.

Ved fuldtidsbeskæftigelse kan der lægges afgørende vægt på, at medarbejderens ansættelse har et sådant omfang, at der for den pågældende i en sammenlagt periode på 3 år skal betales ATP-bidrag for et fuldtidsbeskæftiget medlem som lønmodtager. Ved fuldtidsbeskæftigelse på tidspunktet for overdragelse af aktierne kan der ligeledes lægges afgørende vægt på, at den pågældende er ansat på sådanne vilkår, at der skal betales ATP-bidrag for et fuldtidsbeskæftiget medlem. Den foreslåede ordning vil også kunne finde anvendelse for medarbejdere, der ikke er omfattet af ATP-ordningen. For ansatte for hvilke der ikke skal betales ATP-bidrag, eksempelvis ansatte i udenlandske koncernselskaber, kan der ved afgørelsen af, om den pågældende er fuldtidsbeskæftiget, ligeledes lægges afgørende vægt på, at medarbejderen er ansat på sådanne vilkår, at hvis ansættelsen var i en dansk virksomhed, ville der skulle betales ATP-bidrag for et fuldtidsbeskæftiget medlem.

En virksomhed kan drives enten i personligt regi eller selskabsform. I en række tilfælde kan en personligt ejet virksomhed omdannes til et selskab, idet virksomheden drives videre, men blot i et selskab.

Der sker hele tiden omstruktureringer i erhvervslivet i form af fusioner og spaltninger. Dette kan i nogle tilfælde gøre det vanskeligt for en nær medarbejder at opfylde kravet om mindst 3 års fuldtidsbeskæftigelse inden for de sidste 4 år, fordi det selskab, som medarbejderen oprindeligt var ansat i, er fusioneret med et andet selskab eller er spaltet i to eller flere selskaber. I en række tilfælde vil den foreslåede regel i *stk. 1, 2. og 3. pkt.*, om, at der kan erhverves aktier i et selskab,